

Le protocole d'accord préélectoral (PAP) **Articles L. 2314-5 et suivants du code du travail**

Le **protocole d'accord préélectoral** constitue l'étape qui organise l'élection du Comité social et économique (CSE) dans les entreprises ayant atteint un effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

L'employeur informe le personnel tous les 4 ans de l'organisation des élections :

Les organisations syndicales (OS) sont informées de l'organisation des élections et invitées à négocier le PAP et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel.

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 90ème jour suivant la diffusion. Dans le cas d'un renouvellement, cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat. **L'invitation à négocier** doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les OS à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information diffusée pour l'élection.

Le salarié bénéficie de la protection prévue par le code du travail à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature.

Le PAP peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif.

En l'absence de CSE

L'employeur engage la procédure à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale dans le mois suivant la réception de cette demande. Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal (PV) de carence a été établi, la demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de six mois après l'établissement de ce PV.

Les membres de la délégation du personnel sont élus sur des listes établies par les OS pour chaque catégorie de personnel : - par le collège des ouvriers et employés ; - par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés. La répartition des sièges entre les catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet du PAP. **Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.** Lorsque aucune OS représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux.

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois dans l'entreprise.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an, sous réserve de quelques exceptions.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les OS représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions. Il peut également, après avoir consulté les OS représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

L'invitation à négocier le PAP précise au moins :

- 1° Le nom et l'adresse de l'employeur, la désignation de l'établissement ;
- 2° L'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche si applicable ;
- 3° Le lieu, la date et l'heure de la première réunion.

Validité du PAP :

La PAP est en principe, valable lorsqu'il est signé selon la règle de **la double majorité** : par la majorité des OS ayant participé à sa négociation **et** par celle ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des OS représentatifs lors des dernières élections professionnelles, sauf dispositions particulières du code du travail. Si aucun accord n'est conclu, les parties peuvent saisir la DEETS qui procède à un arbitrage pour la répartition du personnel dans les collèges et la répartition des sièges entre les collèges.

Pour les entreprises de 11 à 20 salariés :

Si aucune OS ne s'est manifestée pour négocier le PAP, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les collèges et organise le déroulement du scrutin.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés :

Le PAP est un accord négocié avant le scrutin entre l'employeur et les syndicats, tous invités. **Il fixe les règles d'organisation du scrutin.** Si le PAP ne fixe pas les règles de sa diffusion, il est recommandé de l'afficher dans l'entreprise.

Le PAP définit notamment les points suivants :

- Répartition du personnel entre les collèges
- Répartition des sièges dans les différents collèges
- Répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges
- **Règles d'organisation et de déroulement des opérations électorales**
- Représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés
- Modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation
- Modification du nombre et la composition des collèges électoraux Accord unanime
- Organisation du scrutin en dehors du temps de travail Accord unanime

En pratique

**La Direction établit la liste des électeurs et des éligibles, liste affichée par la Direction au plus tard le _____, aux emplacements prévus à cet effet. Elles sont transmises aux OS de l'entreprise et, sur demande, aux organisations présentes à la négociation préélectorale. Les listes qui seront affichées ne comprennent que les noms, prénoms, civilité, dates de naissance, dates d'arrivée, qualité d'électeur, qualité d'éligibilité. Une copie des listes électorales est remise à chaque bureau de vote pour constituer la liste d'émargement.*

La représentation équilibrée des femmes et des hommes : les listes, qui comportent plusieurs candidats, doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.

Le premier tour de scrutin est fixé au _____. Un second tour sera organisé pour chaque collège et par scrutin titulaires et suppléants lorsque :

- le quorum n'a pas été atteint au premier tour,
- en cas d'absence totale ou partielle de candidature au premier tour,
- s'il reste des sièges vacants à l'issue du premier tour. S'il a lieu, ce second tour se déroulera à la date du _____

L'information des salariés de l'organisation des élections a lieu par affichage au plus tard le _____ dans un délai légal d'au plus 90 jours précédents la date envisagée du 1er tour des élections. Si un 2ème tour est nécessaire, la direction informe par affichage des résultats du premier tour et indique pour chaque instance, le nombre de sièges qu'il reste à pourvoir par collège.

**La durée des mandats*

**Le dépôt des candidatures et affichage : Les listes de candidats doivent être établies par instance et par collège en distinguant les titulaires et les suppléants.*

**La propagande électorale*

**Les moyens matériels de vote : Les électeurs ont la possibilité de rayer, sur la liste qu'ils ont choisie, un ou plusieurs noms. • Le panachage des bulletins et le vote préférentiel ne sont pas admis. • L'électeur ne pourra pas choisir ses candidats sur des listes différentes ni modifier l'ordre de présentation des candidats sur la liste.*

**Les règles de vote, *l'organisation du scrutin, *le vote par correspondance, le vote électronique* Le dépouillement du scrutin et la proclamation des résultats :*

Sont des bulletins blancs : • l'absence de bulletin dans une enveloppe, • les bulletins sur lesquels tous les noms ont été rayés • Une feuille blanche. Sont bulletins nuls : • les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires, • les bulletins portant des signes de reconnaissance ou des mentions injurieuses pour des candidats ou pour des tiers, • les bulletins illisibles, • les bulletins panachés ou exprimant un vote préférentiel, les bulletins autres que ceux fournis par l'employeur, • plusieurs bulletins différents dans une même enveloppe : le vote est nul si l'enveloppe contient des bulletins concernant des listes différentes ou des bulletins d'une liste « titulaires » et d'une liste « suppléants ». En revanche, est valable le vote résultant d'une enveloppe contenant des bulletins correspondants à la même liste, dans la limite de deux bulletins.

**Si nécessaire : le second tour du scrutin*

**La proclamation des résultats : Après le dépouillement, le bureau de vote proclame les résultats et dressera le PV des résultats en autant d'exemplaires que nécessaire. Le code IDCC devra être obligatoirement indiqué sur les CERFA. L'employeur adressera à l'aide du cerfa n°15822*01 pour les titulaires et n°15823*01 pour les suppléants*

**La durée du protocole*